

תקנון למניעת הטרדה מינית – המועצה המקומית לקייה

מהי הטרדה מינית?

הטרדה מינית היא אחד מחמשת המעשים הבאים:

1. סחיטת אדם לביצוע מעשה מיני - איום בסגנון "אם... אז."
2. מעשה מגונה - נגיעות, ליטופים, חיבוקים, נשיקות, חשיפה פיזית וכו', בניגוד לרצונו של אדם.
3. הצעות חוזרות בעלות אופי מיני - אדם המציע שוב ושוב הצעות מיניות לאחר, בניגוד לרצונו
4. התייחסויות חוזרות המתמקדות במיניות - אדם המתייחס שוב ושוב באופן מיני לאחר בניגוד לרצונו.
5. התייחסות מבזה או משפילה למין, למיניות או לנטייה המינית - הערות משפילות (גם הערות חד פעמיות) בקשר להיותו של אדם זכר או נקבה, לאופן שבו הוא מפגין מיניות או לנטייתו המינית

מהי התנכלות?

התנכלות היא פגיעה מכל סוג שהוא, שמקורה בהטרדה מינית בתלונה או בתביעה על רקע הטרדה מינית. פגיעה זו נועדה בד"כ לצורך השתקת ההטרדה או לצורך נקמה במי שחשף אותה. הפגיעה אינה חייב להיות מופנית כלפי מי שהוטרה מינית, היא יכולה להיות מופנית גם כלפי מי שסייע או העיד לטובת הנפגע. המתנכל לא חייב להיות האדם שהטריד מינית, הוא יכול להיות חבר שלו, בן משפחתו, מנהל או עובד העובדים עימו וכו"ב.

הטרדה והתנכלות ביחסי מרות

יחסי מרות הם יחסים לא שוויוניים שבהם המטריד בכיר יותר מהמוטרדת. הטרדה מינית או התנכלות מצד בעל מרות כלפי עובדת הכפופה לו חמורה במיוחד, מכיוון שהיא נעשית תוך ניצול של יחסי חוסר השוויון ביניהם .

1. כשמתרחשת הטרדה מסוג הצעות חוזרות או התייחסויות חוזרות במסגרת יחסי מרות -המוטרדת אינה צריכה להראות את התנגדותה להצעות או להתייחסויות המיניות. החוק רואה אותה מראש כאילו התנגדה לכך.
2. גם רומן הכולל יחסים בהסכמה אסור כל עוד קיימים יחסי מרות. ממונה המעוניין לקיים רומן בהסכמה עם כפיפה חייב ליזום את ניתוק יחסי המרות כבר בתחילת הקשר, וכן לדווח על הקשר להנהלת המועצה. הרציונל לאיסור הזה הוא החשד הסביר לפיו הסכמתה של הכפיפה אינה חופשית ומרצון .
3. הענות בעל מרות לחיזור או פיתוי של כפיפים לקיים יחסים מיניים עימם אסורה. הרציונל לאיסור הזה הוא הציפיה ממנהלים להתנהגות ראויה ביחסי עבודה גם אם מנסים "להדיח" אותם להתנהגות לא ראויה

גברים ונשים:

התקנון כתוב בלשון נקבה מאחר שרוב הנפגעות מהטרדה והתנכלות הן נשים. עם זאת החוק אוסר באותה מידה הטרדה מינית והתנכלות גם כלפי גברים .

מה יכול נפגע מהטרדה או התנכלות לעשות?

1. הליך פלילי - להתלונן במשטרה (בד"כ במקרים חמורים)
2. הליך אזרחי - להגיש תביעה אזרחית בבית משפט / בבית הדין לעבודה כלפי המטריד, המתנכל והמעביד.
3. הליך משמעותי - להגיש תלונה במקום העבודה. הנפגע הוא שבוחר באילו מההליכים הללו לנקוט, והוא יכול לנקוט יותר מהליך אחד – לבחירתו

איסור חמור בארגון :

הטרדה מינית והתנכלות אסורות עפ"י החוק. הן מהוות עבירת משמעת חמורה במקום העבודה. המועצה מתייחסת בחומרה לכל מקרה של הטרדה או התנכלות, ודורשת ממנהליה ומעובדיה להימנע מהן. במקרה של ספק - יש לנהוג לפי האפשרות המחמירה. המועצה דורשת מעובדיה וממנהליה לעשות כל שביכולתם כדי למנוע מעמיתיהם לעבודה ומהכפופים להם לבצע מעשים כאמור. האיסור חל לא רק על ההתנהגות בתוך המשרד, אלא בכל מקום בו מתקיימת פעילות מטעם העבודה, בכלל זה נסיעות, פגישות בחוץ וכו'. ' האיסור חל גם ביחס לעובדי קבלן, עובדים זמניים, לקוחות, ספקים וכו'.

קבלת מידע והגשת תלונה :

התקנון הנוכחי הינו תקציר ההוראות בחוק. כל עובד זכאי לקבל מהאחראית למניעת הטרדה מינית מידע מלא ומפורט הכולל את החוק, התקנות והתקנון השלם וכן מידע על פעולות הדרכה בנושא זה המתקיימות בחברה. כל עובד זכאי להגיש תלונה על הטרדה או התנכלות אצל האחראית למניעת הטרדה מינית. התלונה תתברר תוך שמירה על כבודם ופרטיותם של כל הנוגעים בדבר. במידת הצורך תינתן למתלוננת הגנה מפני הנילון בתקופת הביור.

במועצה, האחראית על הנושא היא הגב' קאוטר אלצאנע, שתפקידה אחראית למניעת הטרדה. פרטי ההתקשרות: מייל kewther97@gmail.com, טלפון: 086512361. כל תלונה על הטרדה מינית או התנכלות יש להביא בפניה בהקדם האפשרי, על מנת שיהיה ניתן לטפל בה ביעילות.